

DA FLEXIBILIDADE À FLEXISEGURANÇA: um caminho eficaz para combater o desemprego?

Alanna Gomes Oliveira Gonçalves

Bacharela em Direito pelo Centro Universitário de João

Pessoa – UNIPÊ

email: alannagomes@gmail.com

RESUMO

Este trabalho busca entender os institutos da flexibilidade e da flexisegurança, aplicados no Direito do trabalho, na tentativa de solucionar a crise do desemprego, que afeta vários países, inclusive o Brasil. A ideia de realizar este estudo é a de compreender a flexisegurança, atualmente debatida na Europa e investigar o modelo tradicional brasileiro, que é extremamente protecionista em relação ao empregado, contendo regras muito rígidas, que acabam por contribuir para o decréscimo do nível de empregos e para o consequente estímulo ao desemprego. É extremamente atual a investigação em questão, já que os institutos da flexibilização e a então flexisegurança tem sido pauta do novo debate europeu, discutidos por todos os Ministros do Emprego que integram a União Europeia, inspirados no exemplo da Dinamarca de proteger a classe trabalhadora. A finalidade deste artigo é entender se a flexisegurança é o caminho eficaz de combate ao desemprego e o recurso de eficácia na manutenção das empresas no mercado. Por esta dimensão, percebe-se que, apesar de ter a flexisegurança obtido sucesso na Dinamarca, não é suficiente para inibir o desemprego no Brasil, haja vista estarmos falando de países com características distintas.

Palavras-chave: Flexisegurança. Dinamarca. Manutenção de Empresas. Desemprego.

ABSTRACT

This paper seeks to understand the institutes of applied flexibility and flexicurity in labor law in attempting to solve the unemployment crisis affecting many countries, including Brazil. The idea of performing this study is to understand the flexicurity, currently discussed in Europe and to investigate the traditional Brazilian who is very protective against the employee, containing very strict rules that ultimately contribute to the decrease in the level of employment to unemployment and consequent stimulation. Current research is extremely concerned, since the institutes of relaxation and then flexicurity agenda has been the new European debate, all discussed by Employment Ministers comprising the European Union, inspired by the example of Denmark to protect the working class. The purpose of this paper is to understand if flexicurity is the effective way to combat unemployment and resource efficiency in the maintenance of the firms. For this dimension, it is clear that ,despite flexicurity has been successfull in Denmark(...), is not sufficient to inhibit unemployment in Brazil, if you consider the subject approached is about countries with different characteristics.

Keywords: Flexicurity. Denmark. Maintenance Company. Unemployment.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil sofreu alterações no mercado de trabalho pós-guerra, de modo que o desequilíbrio da economia e o alto nível de desemprego proporcionaram o aparecimento do mercado informal de trabalho. A partir desse momento, a falta de emprego tornou-se um dos problemas mais discutidos

na seara nacional e internacional, devido às persistentes crises contemporâneas, que colocam em risco o direito ao trabalho.

Enfatizamos, porém, que o Direito do Trabalho caracteriza-se por ser uma ciência dinâmica, que sofre constantes modificações. Atualmente, estamos vivenciando a era tecnológica, um momento diferenciado, daquele em que foi criado o Direito do Trabalho.

O aumento do desemprego se tornou destaque, o aparecimento de novas profissões e outras mudanças acabaram de inserir o Direito do Trabalho em um novo dilema. Sob essa ótica, o atual debate na seara trabalhista mundial consiste na crise do desemprego.

Em detrimento desses fatos, o presente artigo versará sobre o tema: Da Flexibilidade à Flexisegurança¹, mais precisamente abordaremos se é este o caminho eficaz para combater o desemprego. Focalizaremos, neste trabalho, a ideia de flexisegurança atualmente debatida na Europa, além disso, investigaremos o modelo tradicional do Direito do Trabalho, por conter regras rígidas para o empregador e regras flexíveis em relação à proteção do trabalhador, contribuindo substancialmente para o aumento do desemprego.

A flexibilização do Direito do Trabalho e a flexisegurança versam sobre medidas encontradas pelos estudiosos na tentativa de flexibilizar as normas trabalhistas, de modo a facilitar as formas de contratação, assim como, compensar os trabalhadores através de uma forte proteção de renda e da recondução ao mercado de trabalho, na tentativa de dirimir o desemprego.

Examinaremos se essas medidas tidas como mágicas, são verdadeiramente o caminho eficaz para o combate do desemprego, abordando sua justificativa como recurso de total eficácia na manutenção das empresas no mercado e a segurança dos empregos.

2 HISTÓRIA CONTEMPORÂNEA DO DIREITO DO TRABALHO: a crise do desemprego

O ilustre doutrinador Nascimento (2009, p. 47) afirma que “O Direito do Trabalho, na fase atual, é uma obra inacabada. Sua finalidade básica, como desde o início, é a proteção jurídica do trabalhador e a tentativa da diminuição das desigualdades sociais”. Ou seja, o Direito do Trabalho solidificou-se para regulamentar as relações de trabalho entre empregado e empregador.

Enfatizamos, porém, que o Direito do Trabalho caracteriza-se por ser uma ciência dinâmica, que sofre constantes modificações. Embasando tal premissa, Nascimento (2009) afirma que estamos vivenciando uma fase bem diferente daquela em que surgiu o Direito do Trabalho. Predomina a era da tecnologia, que tem substituído a mão de obra humana, assim como, a informatização e a robótica que tem influenciado o crescimento da produtividade.

¹ De acordo com as normas de Português, seria correto utilizar o termo “flexissegurança”, porém esse neologismo se tornou conhecido e utilizado com a seguinte grafia “flexisegurança” e “flexigurança”.

O aumento do desemprego se tornou destaque, o aparecimento de novas profissões e outras mudanças que acabaram de inserir ao Direito do Trabalho um novo dilema.

Conforme o autor, o período contemporâneo passou também a desempenhar uma função coordenadora dos interesses entre o capital e o trabalho. Significa que as leis que protegiam os trabalhadores passaram a conviver com outras leis destinadas a solucionar questões de épocas de crise.

Atualmente, o Direito do Trabalho atravessa uma fase crítica, haja vista ser, o aumento do desemprego, um fenômeno crescente.

Informou a Organização Internacional do Trabalho - OIT, (2012) através do Relatório Tendências Mundiais de Emprego 2012, que o número de desempregados no mundo, este ano, chegará a 200 milhões, podendo chegar a 204 milhões se a desaceleração da economia se aprofundar e o crescimento mundial ficar abaixo de 2%. Do déficit de 200 milhões de empregos, 27 milhões podem ser atribuídos à crise desde 2007. A OIT calculou em 500 mil os postos de trabalho destruídos ou não criados nos últimos 2 anos.

Vejamos que, no Brasil, o medo do desemprego aumenta, conforme pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), que entrevistou cerca de duas mil pessoas em 140 municípios. O site da revista Veja (2011) apresentou os dados colhidos, afirmando que o índice que calcula o medo do desemprego no Brasil subiu para 81,6 pontos em dezembro de 2011, ante 78,8 pontos em setembro. O identificador, que tinha caído a seus menores níveis, aumentou 3,7% nos últimos três meses, devido à estagnação da economia. O índice desse mês é 2,9% maior do que o do mesmo período do ano passado.

Apesar de o país ter evitado os piores efeitos da crise internacional, o governo anunciou, em dezembro de 2011, que após oito trimestres consecutivos a economia estagnou, deixou de crescer. Segundo a pesquisa da CNI, a porcentagem de brasileiros que disse estar com muito medo de perder o emprego, subiu de 12,8% em setembro para 19,2% em dezembro. O índice de pessoas que tem pouco medo de ficar desempregado é de 23,1%, contra 30,2% em setembro. Já 57% disse não temer perder seu emprego, contra 57,7% da pesquisa anterior.

Verificamos que a tendência é que o medo do desemprego aumente ainda mais, devido à crise que o mundo tem sofrido.

Certifica Barros (2008), que as relações individuais vêm passando por várias modificações nos últimos anos, em virtude de crises econômicas, surgindo, assim, a necessidade de combater o desemprego.

Dessa forma, as mudanças ocorridas desencadearam a discussão sobre a flexibilização do Direito do Trabalho, haja vista ser, o modelo trabalhista brasileiro, extremamente protetor em

relação aos empregados, e conter regras rígidas que acabam por desestimular a contratação, gerando alto índice de desemprego.

3 NOÇÕES ELEMENTARES SOBRE FLEXIBILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO E FLEXISEGURANÇA

Inicialmente, antes de adentrarmos na seara da aplicabilidade dos institutos em estudo no Brasil, explicitaremos seus conceitos e aspectos relevantes para o melhor entendimento do objeto de estudo.

3.1 FLEXIBILIDADE

Cairo Júnior (2010) explica que, sempre que há transformações na forma como o trabalho humano é prestado, verifica-se a relutância dos interessados e da própria sociedade em assimilá-las. Esclarece que não é difícil constatar que, atualmente, encontra-se instalada uma crise no sistema das relações entre empregado e empregador, e que por várias vezes essa crise se instalou.

Neste contexto, averiguamos que Direito do Trabalho é um ramo que está em constante mudança, e que, baseado nesse dinamismo, surgiu a tendência de aplicação da flexibilização das condições de trabalho, ou mesmo do Direito do Trabalho.

Reporta-se o autor, à época do liberalismo onde a exploração do trabalho humano foi tão intensa, que a manutenção da saúde e da vida dos trabalhadores tornou-se insustentável.

Diante dessa situação, uma nova realidade surgia; era preciso regulamentar e fiscalizar a relação de emprego, com o objetivo de evitar os abusos cometidos pelos empregadores. Chegou-se a conclusão de que não havia possibilidade de instituir liberdade contratual, devido à hipossuficiência do empregado, diante de seu patrão. Naquele momento, a proteção ao trabalhador poderia ser vista como uma solução para os problemas do regime liberal, porém a proteção em excesso provocou efeito inverso do pretendido, pois é notório que o exagero de direitos gera o desemprego.

O problema consiste em encontrar o equilíbrio entre os interesses dos contratantes. E é exatamente essa dificuldade que enfrentou o Direito do Trabalho, quando pretendeu aplicar a flexibilidade para minimizar os abusos cometidos na relação de emprego.

No curso das décadas de 50 e 60, devido ao florescimento econômico europeu e à atuação dos sindicatos, houve uma ampliação dos direitos laborais tanto no direito individual, como no direito coletivo, sendo assim, estabeleceram o direito à segurança no emprego, à participação nos lucros e na gestão da empresa, dentre outros.

Porém, no início da década de 70, ante a crise do petróleo, a desorganização dos mercados e o agravamento do processo inflacionário nos países de economia de mercado, acabaram por

sobrecarregar as empresas, que entenderam que, reduzindo o contingente de pessoas, resolveriam seus problemas, gerando como consequência dessa atitude, um grande número de desempregados. O desafio desta nova realidade é a minimização do desemprego junto à necessidade de melhoria do nível de vida dos cidadãos como afirma Pereira (2000).

O despertar para a flexibilização, de acordo com Martins (2009), envolve fatores de desenvolvimento econômico, globalização, crises econômicas, mudanças tecnológicas, aumento do desemprego, aspectos culturais, economia informal, aspectos sociológicos.

Ante as crises econômicas, surge a possível aplicação da flexibilização, na busca de dirimir os abalos causados.

O que seria então flexibilizar? Examinaremos seu conceito e denominação.

Existem vários conceitos sobre flexibilização, que foram se aperfeiçoando ao passar dos anos, uns de teor simplório outros mais complexos.

De forma clara e sucinta, Martins (2009) conceitua flexibilização como sendo o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política, ou social existente na relação entre o capital e o trabalho. A flexibilização não é exatamente a revogação ou exclusão de direitos trabalhistas, mas a modificação de certos direitos mediante negociação coletiva, notadamente diante das crises econômicas.

Vejamos o entendimento de Pereira (2000, p. 81):

A Flexibilização no Direito do Trabalho tem sido interpretada com diversos significados: isto mostra quanto os especialistas do Direito laboral mostram-se vacilantes em formular uma definição precisa do fenômeno. A dificuldade está relacionada às diferentes peculiaridades do sistema legal de cada país, bem como aos aspectos jurídico – político – social – econômico e ao processo de desenvolvimento, em face das inovações tecnológicas.

Declara ainda, que alguns juristas italianos examinam o fenômeno da flexibilização, como Direito emergencial do trabalho, apto apenas para atender a situações transitórias, ou seja, em face de uma nova crise provisória. O que se constata, no entanto, é que é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos básicos como meio de enfrentar a crise econômica, permitindo a aceitação de formas contratuais atípicas.

A flexibilização no Direito do Trabalho, procura solucionar a crise econômica, atropelando os direitos dos trabalhadores. Um claro exemplo é a possibilidade de alteração do contrato individual do trabalho, mesmo prejudicando os direitos do empregado.

Assegura ainda, o autor, que a problemática juslaboral vem despertando muitos estudiosos para a importância de se aprofundarem nas questões que podem golpear os interesses do trabalhador e o exercício de seus direitos humanos.

3.2 FLEXISEGURANÇA

A partir da compreensão de Chouco; Brás (2008), a flexibilidade não tem por escopo dar maior liberdade às empresas para contratar ou demitir pessoal, versa por facilitar a progressão dos trabalhadores, numa perspectiva de mobilidade ascendente e desenvolvimento de talentos.

Aborda a flexibilidade sobre formas flexíveis de organizar trabalho, com a capacidade de gerir novas necessidades. Por um lado, a flexibilidade tem a ver com mudanças bem sucedidas ao longo da vida: entre a escola e o mundo profissional, entre postos de trabalho, entre períodos de desemprego e emprego e entre a vida ativa e a reforma.

Por outro lado, a segurança representa mais do que a garantia de manter um posto de trabalho, recomenda também, dotar as pessoas das competências que lhes permitam progredir no âmbito profissional e ajudá-las a encontrar novo emprego. Trata-se ainda, de garantir um nível acertado de subsídios de desemprego, que facilite as transições, incluindo oportunidades de formação para todos os trabalhadores.

Analisaremos, portanto, a conceituação da flexisegurança, assim como, o que este instituto representa para os trabalhadores.

Aduz Paulos (2008), que o conceito de flexisegurança foi criado na Dinamarca, tendo sido desenvolvido ao longo dos tempos, não como um objetivo consciente, mas como consequência de acontecimentos históricos que foram harmonizando os acordos coletivos entre sindicatos e associações patronais. Pode ser definido como uma estratégia que pretende alcançar, ao mesmo tempo, flexibilidade e segurança do mercado de trabalho.

A Flexisegurança (ou “flexiseguridad” ou “flexicury”) almeja conciliar dois valores antagônicos, quais sejam, a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego (DALLEGRAVE NETO, 2007).

Neste contexto, Leirião (2006) aduz que o conceito de flexisegurança, pretende justamente combinar a proteção ao trabalhador e a flexibilidade no mercado de trabalho, de modo a permitir que as empresas tomem medidas necessárias para se manterem competitivas, em um processo de proteção das pessoas e não de proteção do posto de trabalho.

A propósito, a flexibilidade já vem sendo debatida há algum tempo, em vários países, porém, a flexisegurança é a ideia atualmente debatida na Europa e no mundo, como sendo a possível solução para o desemprego e manutenção das empresas no mercado de trabalho.

Outra definição, esta de caráter mais amplo é de Cassar (2009, p. 25):

A Flexissegurança repousa sobre uma relação triangular: mercado flexível pela desregulamentação das regras trabalhistas; sistemas de indenização generosos proporcionados por um Estado social; política estatal de 'ativação' do mercado de

trabalho, isto é, o Estado oferece cursos de qualificação e métodos de motivação à procura de novo emprego.

Conforme a autora, esse modelo está avançando na Europa, numa tentativa de conciliar interesses entre Estado, trabalhadores e empresários, já que clamam pela necessidade de redução de custos da mão de obra e reclamam do excesso de proteção legal aos trabalhadores, que prejudicou o crescimento econômico de alguns países, garantindo ao trabalhador, em troca, acolhimento social público.

Para Romita (2008), o movimento de ideias que caracterizam o fenômeno típico da adaptação da rígida legislação trabalhista às novas exigências da economia e da revolução tecnológica, convencionou uma flexibilização da legislação trabalhista. Sendo assim, a flexibilidade já existe, havendo, agora, a prioridade de conceder melhoria das políticas de mercado de trabalho, para assim compatibilizar os reclamos do empresariado por maior flexibilização com a necessidade de dar segurança individual ao trabalhador: flexibilidade com segurança.

Para poderem planejar sua vida e sua carreira, os trabalhadores necessitam de um novo tipo de segurança, que lhes permita permanecer no mercado de trabalho e enfrentar novos desafios gerados pelas transformações, sendo que este novo emprego não deve se limitar a um emprego preciso, mas sim ocupar-se da transição de um emprego para outro.

3.3 FLEXISEGURANÇA NA EUROPA

Uma defensora da flexisegurança tem sido a Comissão Europeia, produzindo comunicações sobre o tema, além de ter incluído desde o início da estratégia europeia de emprego, em 1998, um apelo ao necessário equilíbrio entre flexibilidade e segurança.

Lembra DALLEGRAVE NETO (2007) que foi o livro verde sobre relações laborais da União Europeia, editado em novembro de 2006, que propugnou pela modernização do Direito do Trabalho para fazer frente ao desafio do século XXI. Explica Rosa (2007) que o livro verde é um manual ideológico que busca ajudar os governos e as entidades patronais a introduzir, nos respectivos países, a flexisegurança.

Surgiu, em seguida, a comunicação de 27 de junho sobre os princípios comuns da flexisegurança. Um dos princípios comuns protegidos nessa comunicação é a adaptação da flexisegurança aos contextos nacionais, designadamente às especificidades de cada contexto, mercados de trabalho e relações industriais.

A Comissão das Comunidades Europeias (2007) promoveu comunicação ao parlamento europeu, ao conselho, ao comitê econômico e social europeu e ao comitê das regiões, para a definição de princípios comuns de Flexisegurança.

Com base em experiências e estudos concretizados, chegaram ao consenso de que a globalização suscita mudanças que sugerem respostas rápidas por parte das empresas e dos trabalhadores. Dessa maneira, a adaptação ao desenvolvimento causado pela globalização demanda um mercado de trabalho mais flexível, combinado com níveis de segurança que supram às novas necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.

Sendo assim, a Europa deve criar mais e melhores empregos para gerir a mudança e os novos riscos sociais.

Com o intuito de solucionar o elevado número de desemprego, a flexisegurança surgiu com a finalidade de garantir aos cidadãos da União Europeia um elevado nível de segurança profissional, isto é, a possibilidade de encontrar facilmente um emprego em qualquer etapa da vida ativa e usufruir de boas perspectivas de progressão de carreira. Anseia, também, a flexisegurança, ajudar empregadores e trabalhadores a reter boas oportunidades da globalização; desta forma, cria uma situação em que segurança e flexibilidade podem se reforçar mutuamente.

A Comissão Europeia confirmou que os estados-membros devem aumentar seus esforços para tornar os respectivos mercados de trabalho mais favoráveis ao emprego. Por vezes, as medidas políticas são concebidas e aplicadas de uma forma fragmentada, que não responde aos problemas mais vastos do mercado de trabalho. Com demasiada frequência, as políticas visam aumentar a flexibilidade para as empresas ou a segurança para os trabalhadores.

Assim sendo, a Comissão e os estados-membros expõem o fato de que as políticas de flexisegurança podem ser aplicadas em torno de quatro componentes políticos, quais sejam:

- a) Disposições contratuais flexíveis e fiáveis (tanto na perspectiva do empregador como do trabalhador, dos insiders como dos outsiders), mercê da modernização das legislações laborais, dos acordos colectivos e da organização do trabalho;
- b) Estratégias globais de aprendizagem ao longo da vida para garantir a constante adaptabilidade e empregabilidade dos trabalhadores, em especial os mais vulneráveis;
- c) Políticas activas de emprego que, com eficácia, ajudem as pessoas a lidar com a rapidez da mudança, reduzam os ciclos de desemprego e facilitem as transições para novos empregos;
- d) Sistemas de segurança social modernos, que assegurem apoios adequados ao rendimento, fomentem o emprego e facilitem a mobilidade no mercado de trabalho. Aqui se inclui uma ampla cobertura em termos de protecção social (subsídios de desemprego, pensões e cuidados de saúde), que ajude as pessoas a conjugar responsabilidades profissionais, privadas e familiares, como a assistência a filhos. (COMISSÃO, 2007)

De forma concisa, apresentaremos abaixo uma síntese da legislação da União Europeia (SÍNTESES..., 2011), referente à comunicação da comissão das Comunidades Europeias, em 27 de junho de 2007, acerca dos princípios comuns de flexisegurança, a qual resultou de um conjunto de orientações para fornecer o ajustamento às estratégias de flexisegurança dos estados-membros, em

decorrência, dos princípios de flexisegurança que contribuem para a modernização dos modelos sociais europeus.

Inicialmente, trataram sobre a conceituação de flexisegurança. De tal modo, este conceito é uma abordagem global que favorece a flexibilidade e a segurança dos trabalhadores. Com o intuito de serem eficazes, as estratégias de modernização do mercado de trabalho devem analisar as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores.

A flexibilidade dos trabalhadores devem amoldar-se, às evoluções do mercado de trabalho e ter êxito na sua trajetória profissional. De igual modo, deve favorecer a flexibilidade das empresas e da organização do trabalho, para dar resposta às necessidades dos empregadores e melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Logo, a segurança para os trabalhadores, devem desenvolver através de sistemas de segurança social durante períodos de desocupação.

Nesse diapasão, não há como não falar das estratégias de flexisegurança, que visam reduzir as taxas de desemprego e de pobreza na União Europeia.

As várias estratégias cooperam para facilitar a integração dos grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho. Pela ótica de aplicação de estratégias nacionais, devem ser sobrepostas com base em quatro princípios que se reforçam reciprocamente.

O primeiro princípio refere-se à flexibilidade e à segurança dos contratos de trabalho, respeitando os acordos coletivos, os princípios modernos que abarcam a organização do trabalho, assim como a legislação trabalhista.

Em seguida, temos o princípio da aplicação de estratégias de aprendizagem ao longo da vida, que busca apoiar a adaptação constante dos trabalhadores no mercado de trabalho.

O terceiro princípio reflete sobre a eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho, visando ajudar os trabalhadores a voltarem a encontrar trabalho após período de inatividade, sem emprego.

E por fim, apresentamos o princípio da modernização dos sistemas de segurança social, que facilita a mobilidade no mercado de trabalho através de ajudas financeiras que estimulem o emprego.

Observemos no que se refere a estratégias de flexisegurança, que visam reduzir as taxas de desemprego e melhorar a qualidade dos postos de trabalho na União Europeia, baseiam-se, as mesmas, em políticas sociais que conjugam a flexibilidade e a segurança no emprego. A comissão pretende promover e melhorar a aplicação destas políticas.

Complementando os argumentos expressos na comunicação da comissão europeia, Spidla (2007) afirma que flexisegurança consiste em responder aos questionamentos vivenciados pela União Europeia e pelos seus estados-membros. Através dela, é possível enfrentar os problemas referentes à globalização, ao progresso técnico e às alterações demográficas, que inquietam todos os

cidadãos. Ademais, permite-nos reduzir a segmentação do mercado de trabalho, entre os insiders, que são membros de qualquer grupo de pessoas de número limitado, os quais possuem alto grau de segurança, enquanto os de fora, que não possuem emprego estão em emprego precário.

Diante do supracitado, notamos que existe um intenso desejo da União Europeia de encontrar meios para a diminuição do desemprego. Esse desejo impulsionou a realização de uma consulta pública no mês de março de 2012, buscando sugestões relativas a formas de ajudar os trabalhadores quando as empresas são alvo de reestruturação.

De acordo com a comissão europeia que está a dinamizar esta iniciativa, os trabalhadores mantiveram os postos de trabalho junto de empregadores que não podem se abstrair das suas competências, graças a novas formas de trabalho, como a redução de horas de trabalho e cortes nos salários, em troca de segurança do emprego.

O objetivo da comissão é saber o que pensam os cidadãos e colher opiniões sobre o que a União Europeia pode fazer para incentivar o emprego, o crescimento e a competitividade.

A comissão aduz que foram adotadas novas propostas no domínio do emprego e estão sendo desenvolvidos mais esforços para incentivar maior flexibilidade, acompanhadas de proteção social. Trata-se da flexisegurança.

Afirma DALLEGRAVE NETO (2007), que movidos pelos exemplos da Dinamarca, Holanda e Suécia, a nova onda deseja, essencialmente, de um lado, flexibilizar ainda mais a mobilidade do emprego, facilitando as formas flexíveis de contratação e a dispensa sem ônus e, de outro, compensar a classe trabalhadora, através de um robusto seguro-desemprego aliado a uma severa política de recolocação de trabalho.

Em detrimento dessa situação, a distribuição do ônus econômico para o Estado advém das diretrizes da flexisegurança, as quais devem ser vistas com parcimônia. Visto por outro aspecto, promulgada a compensação para a classe trabalhadora implicará ônus para os cofres públicos, representando inevitável aumento de impostos a serem pagos pela sociedade.

3.4 EXPERIÊNCIA DINAMARQUESA COM A FLEXISEGURANÇA

Conforme explica Jorgensen (2009), como consequência da globalização, os investimentos, o capital, os bens e os serviços e, até certo ponto, o trabalho se movem facilmente de um país a outro. Esta facilidade adicionou pressão sobre as relações nacionais de emprego, a formação do salário e as regulações tributárias e de bem-estar, para promoverem a competitividade e o desempenho eficiente da economia.

A Dinamarca é considerada um dos melhores exemplos de flexisegurança do mundo real, apesar de ser um país com uma economia pequena e vulnerável às pressões competitivas da

globalização. A União Europeia e outros atores consideraram o modelo dinamarquês de flexisegurança como um exemplo de “boa prática” com o qual se pode aprender.

Na Dinamarca, as taxas de impostos são elevadas, porém, a pouca proteção trabalhista se combina com uma forte proteção da renda e do emprego. Cumpre ressaltar que a flexisegurança dinamarquesa goza de um grande respeito, mas ainda não são muito bem compreendidos os mecanismos e os fundamentos desse sistema.

É salutar demonstrar que, mesmo não existindo uma definição comum estabelecida, nem os meios para caracterizar a flexisegurança de forma qualitativa ou quantitativa, constatamos que flexisegurança na Dinamarca funciona, e pode transmitir ensinamentos a outros países.

Prossegue explicando Jorgensen (2009, p. 52) que:

Na Dinamarca, a flexibilidade não se reduziu, mas a precariedade associada a ela diminuiu, e os fatores mais ofensivos de segurança do emprego e ampliação de capacidades contribuíram para o desenvolvimento socioeconômico positivo do país. Para que sejam eficazes, o fomento dos mercados de trabalho flexíveis e a garantia de segurança devem permitir que os assalariados sejam adaptáveis para ingressar e reingressar no emprego produtivo e impulsionar suas carreiras. Isto exige uma clara ênfase pública em mercados de trabalho ativos, estratégias de aprendizagem permanente e sistemas estáveis de segurança social para oferecer segurança de renda e permitir que as pessoas combinem a vida profissional com o cuidado privado e a vida familiar. A igualdade de oportunidades para homens e mulheres também deve ser um atributo do modelo de flexisegurança.

Constatamos assim, que para o sucesso na aplicação da flexisegurança é imprescindível estratégias que sustentem a flexibilidade combinada com segurança.

3.4.1 Pilares do modelo dinamarquês de flexigurança

Declara Leirião (2006), que a prática da flexisegurança na Dinamarca foi um sucesso, sendo possível estudar a identificação de melhores práticas e possibilidade de aplicação dos elementos que forem possíveis para introduzir em outros países.

Nesse sentido, o Comitê Econômico Europeu (2007), elaborou um parecer sobre o caso dinamarquês, explicando que as estruturas do mercado de trabalho são comparadas a um triângulo dourado, sustentado por regras flexíveis em relação à contratação de trabalhadores, sendo um sistema generoso com medidas de ativação. Assim, Martins (2009) utiliza-se da denominação flexibilização para dar maior elasticidade às regras trabalhistas, isso implica, que as regras flexíveis de contratação são dinâmicas, para despedir e contratar.

Em relação ao sistema generoso, explica Jorgensen (2009), que a ideia de segurança social proporciona um elevado nível de proteção da renda dos desempregados, o que é financiado

principalmente com impostos. Na atualidade, o período durante o qual o desempregado tem direito a estas prestações é de quatro anos, o que continua sendo bastante extenso, apesar de haver sofrido algumas reduções nos últimos anos.

Esclarece ainda, que as políticas do mercado de trabalho, sobretudo o seguro-desemprego, estão vinculadas às políticas ativas, que oferecem vários instrumentos de apoio a quem não consegue se reintegrar no mercado laboral.

Segundo o parecer do Comitê Econômico e Social Europeu (2007), as principais características do sistema dinamarquês são a elevada mobilidade, onde surgem muitos novos empregos, o regime de apoio generoso e a política ativa de mercado de trabalho de formação, ou seja, ofertas de emprego de elevada qualidade, direcionado àqueles com as melhores qualificações. Ainda com o propósito de sedimentar o entendimento do sistema dinamarquês, o parecer informou em que se baseia tal sistema, vejamos:

- a) Elevada carga fiscal para todos, que se orgulham em pagar impostos;
- b) Política de obrigação de conseguir emprego, ou seja, não pode negar a empregar-se;
- c) Subsídio de desemprego elevado, até encontrar novo emprego;
- d) Empresários e trabalhadores empenhados em cooperar para o interesse de todos;
- e) Proteção dos indivíduos e não dos postos de trabalho;
- f) Elevada flexibilidade na admissão e demissão de trabalhadores;
- g) Crescimento econômico sustentado e finanças públicas saudáveis;
- h) Condições de funcionamento favoráveis às empresas.

Compreendemos que, para boa aplicação do instituto da flexisegurança, importa reconhecer que flexibilidade e segurança, se completam.

4 FLEXISEGURANÇA NO BRASIL

Diante dos esclarecimentos sobre o instituto da flexisegurança, podemos descobrir se a aplicação deste instituto propagado na Europa surtiria efeito no Brasil, País diferenciado em diversos aspectos.

4.1 APLICAÇÃO DA FLEXISEGURANÇA NO BRASIL

Destaca Chahad (2009) que o crescimento da economia mundial e as modificações por ela causadas, ocasionaram uma nova realidade para as sociedades da era moderna, gerando uma

incessante busca por soluções satisfatórias que tornem as empresas mais competitivas, proporcionem aos empregados treinamentos que colaborem para o aumento da produtividade, bem como, um novo sistema de proteção social, para abrigá-los diante da vulnerabilidade trazida pela flexibilidade do trabalho.

Revela ainda, o desafio de solucionar o dilema brasileiro, onde há níveis de pobreza e exclusão social na população. De qualquer maneira, mesmo que só resolva o problema com um processo de desenvolvimento sustentável, talvez a flexibilidade e a proteção social estejam voltadas para mudanças, para o rompimento de paradigmas no país.

Após refletirmos sobre o modelo da flexisegurança, discutiremos a possibilidade de adoção de um modelo semelhante no Brasil.

4.2 COMPARAÇÃO DO SISTEMA DINAMARQUÊS COM O SISTEMA BRASILEIRO

Afirma Romita (2008), que o sucesso do modelo dinamarquês é atribuído pelos estudiosos a uma combinação de flexibilidade da relação de trabalho e de segurança econômica e social dos empregados. É representada pela metáfora do “triângulo dourado”, conhecido como os pilares do sistema dinamarquês, são eles: flexibilidade na relação de emprego, um sistema generoso de prestações por desemprego e uma política de ativação do mercado de trabalho.

Posteriormente, ao recordarmos os pilares do sistema dinamarquês, perpetraremos na seara brasileira, fazendo uma comparação com o sistema do “triângulo dourado”, em relação ao grau de flexibilidade atual do mercado brasileiro, assim como, apresentaremos o sistema brasileiro de proteção social e por fim, as políticas ativas atualmente implantadas no Brasil.

Para fazer alusão ao sistema brasileiro atual, apontaremos o entendimento de Chahad (2009) que esclarece com maestria a comparação dos dois sistemas.

Em relação ao grau de flexibilidade atual do mercado brasileiro, afirma o autor, que o sistema de leis trabalhistas brasileiras torna rígidas as condições de contratação de um trabalhador, ao tempo que torna inflexíveis as condições de dispensa e de emprego dentro das empresas. Além disso, confere ao empregado brasileiro um grau de proteção social muito alto, enquanto o trabalhador está vinculado à empresa.

No aspecto do sistema brasileiro de proteção social, podemos citar o FGTS e o Seguro – desemprego.

Observemos o que ensina Chahad (2009, p. 92) sobre os dois instrumentos de assistência ao desemprego do Brasil:

O Brasil dispõe de dois instrumentos principais de assistência ao desemprego involuntário: (i) o pagamento de benefícios do seguro-desemprego (SD) aos

desempregados, que pode ser considerado a única política passiva, nos moldes internacionalmente conhecidos; e (ii) o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) que é uma indenização compulsória que deve ser paga ao trabalhador demitido sem justa causa, nos moldes propostos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ambos são devidos ao trabalhador colocado em situação de desemprego involuntário e destinados aos trabalhadores ocupados no mercado de trabalho formal.

Sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, Barros (2008, p. 1002) confirma que:

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é constituído de uma conta bancária formada pelos depósitos feitos pelo empregador em nome do trabalhador, na qual o primeiro deposita em nome deste último mensalmente, 8% da sua remuneração, salvo se se tratar de contrato de aprendizagem, cuja alíquota será reduzida para 2% (art.15, §7º, da Lei nº. 8.036).

O seguro-desemprego é um benefício aos trabalhadores despedidos sem justa causa no Brasil, assim, ensina Cairo Júnior (2010, p. 592):

O benefício do seguro desemprego será concedido ao empregado despedido sem justa causa e que comprove ter laborado durante, no mínimo, seis meses consecutivos ou quinze meses durante o prazo de vinte e quatro meses, além de não possuir renda de qualquer natureza. O governo Federal faz o pagamento do referido benefício de acordo com as informações repassadas pelas empresas, por meio do preenchimento do cadastro geral de empregados e desempregados – CAGED, instituído pela Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965.

Prossegue explicando o autor, que a quantidade de parcelas dependerá do tempo laborado. Essa é uma medida aplicada com vistas a assegurar aos empregados um mínimo de segurança, após serem despedidos sem justa causa.

Finalmente, trataremos sobre as políticas ativas atualmente implantadas no Brasil, que surgiram tardiamente. Mais uma vez citamos Chahad (2009, p.97) que destaca algumas políticas ativas importantes no cenário brasileiro:

Primeiramente esclarece sobre o Sistema Nacional de Emprego (SINE):

O Sistema Nacional de Emprego (SINE): instituído pelo Decreto nº 70.403/1975, coordenado e supervisionado pelo atual Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, sendo sua criação inspirada na Convenção nº 88 da OIT. As ações do SINE são executadas de forma descentralizada pelas Unidades da Federação. Elas visam atividades buscando, fundamentalmente, a inserção produtiva dos trabalhadores, bem como dos desempregados no mercado de trabalho. Para isso, o SINE é responsável pela intermediação da mão de obra; pelos serviços de apoio aos desempregados; pela geração de informações sobre o mercado de trabalho; e pelo aconselhamento sobre a formação e qualificação profissional da força de trabalho. Envolve-se, também, parcialmente na questão da oferta de micro-crédito.

Outra política que obteve repercussão, foi o Treinamento Vocacional, vejamos:

Treinamento vocacional: em período recente, o Brasil viveu dois momentos distintos em relação ao treinamento profissional e vocacional de sua força de trabalho. O primeiro momento foi em 1996 quando se implantou o Plano Nacional de Qualificação Profissional (PLANFOR), durante o primeiro governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso, um plano ambicioso de treinar 5,0% da força de trabalho a cada ano. Sob o ponto de vista do mercado de trabalho, o plano tinha os seguintes objetivos; (i) aumentar a probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda, reduzindo os níveis de desemprego e subemprego; (ii) ampliar as chances de permanência no mercado de trabalho, reduzindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade; e (iii) elevar a produtividade, a competitividade das empresas e a renda dos trabalhadores.

Complementando as políticas ativas, o autor aduz que, para a implantação dessas políticas de ativação, houve um enorme gasto para o governo, mas intervém proferindo que não é este ainda o principal problema das políticas de ativação do mercado de trabalho, mas sim, em uma política inadequada e com um problema bastante conhecido que é a falta de atuação das autoridades federais brasileiras na direção de implantá-lo definitivamente.

Em vistas a possível aplicação da flexisegurança no Brasil, entende Dallegrave Neto (2007) que as diretrizes da flexisegurança geram ao Estado um ônus econômico. Tal modelo deve ser analisado com parcimônia, anteriormente a sua aplicação em qualquer país, pois a compensação para os trabalhadores implica em um ônus para os cofres públicos, aumentando substancialmente os impostos a serem pagos pela sociedade.

Além disso, informa o autor, que para a implantação da flexisegurança no sistema brasileiro, seriam necessários dois fatores: “o primeiro é o aquecimento da economia, baseado numa política de concessão de crédito com juros baixos, aumento de consumo e, por conseguinte, alta oferta de trabalho” e o segundo é a “disponibilidade de mão – de – obra qualificada, sendo que para tanto o Estado invista em ensino profissionalizante” (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 2).

Finaliza Dallegrave Neto (2007, p.5) seu pensamento, sobre se servirá para o Brasil o modelo Dinamarquês, da seguinte forma:

O que combate o desemprego não é a flexibilização da lei trabalhista nem o endividamento do Estado com o aumento de quotas de seguro-desemprego, mas o aquecimento da economia propiciado pelo aumento da oferta de crédito pessoal com juros baixos e a elevação do consumo aliada a uma política de desoneração previdenciária da folha de pagamento.

Diante dos aspectos expostos, sobre a possível aplicação da flexisegurança no Brasil, entendemos que seria irracional, pois estamos discorrendo sobre um País que não é estruturado para

receber tamanha carga, haja vista não ter condições econômicas de implantar um sistema que onerasse ainda mais o Estado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou entender se o processo de aplicação da flexibilidade e flexisegurança compreende o caminho para combater o desemprego.

Destaca-se, todavia, que a presente investigação bibliográfica é apenas o início de um estudo que certamente merece maior aprofundamento, em virtude da importância de solucionar a crise do desemprego, problema que assola muitos países, inclusive o Brasil.

Nesse sentido, o presente artigo não procurou esgotar os temas em sua totalidade, mas sim, objetivou despertar a necessidade de verificar se a flexibilidade e flexisegurança são medidas de eficácia na manutenção das empresas no mercado e a segurança dos empregos.

Ficou demonstrado, no decorrer deste trabalho, que o direito trabalhista, é um ramo que está sempre sofrendo transformações, devido à instabilidade econômica.

Observamos que, em decorrência das crises no sistema das relações entre empregado e empregador, surgiu a tendência de aplicação da flexibilização do direito do trabalho, com vistas a adaptar a rígida legislação trabalhista.

Porém, verificamos que a flexibilização não é, por si só, capaz de dirimir o desemprego. A atuação da flexibilidade reduz a proteção ao trabalhador sem conceder nenhuma segurança.

Por outro lado, descobrimos, na flexisegurança, um caminho eficaz para o combate do desemprego, sendo o país exemplo dessa combinação de flexibilidade e segurança a Dinamarca.

No entanto, constatamos que tal modelo não constitui uma fórmula mágica e preparada; é necessário ter, o país receptor, um aparato de características que torne viável a aplicação da flexisegurança.

O Brasil não possui estrutura em seu sistema de mercado apto a receber a flexisegurança, pois a compensação para os trabalhadores implica em um ônus para os cofres públicos, aumentando substancialmente os impostos a serem pagos pela sociedade.

Dessa feita, conclui-se que a investigação em questão deve progredir, já que os institutos em questão tem sido alvo de constantes e atuais debates por todos os Ministros de emprego da União Europeia, inspirados no modelo da Dinamarca, que logrou êxito.

REFERÊNCIAS

AUMENTA o medo do desemprego no Brasil, afirma pesquisa. Revista Veja. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/aumenta-o-medo-do-desemprego-no-brasil-afirma-pesquisa>>. Acesso em: abr. 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm: 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

CHADAD, José Paulo Zeetano. Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho: a busca da melhoria da proteção social dos trabalhadores brasileiros. In: WELLER, Jürgen (Ed.). **O novo cenário laboral latino-americano: regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho** > Santiago: CEPAL, 2009. cap. 4, p. 87 – 110. Disponível em: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/38197/O_novo_cenario_laboral_document.pdf>. Acesso em: abr. 2012.

CHOUCO, Liliana; BRÁS, Nuno. Flexisegurança. Coimbra: Instituto Politecnico de Coimbra. Departamento de Engenharia Civil. Disponível em: <http://prof.santanasilva.pt/gestao_de_empresas/trabalhos_07_08/word/Flexiseguran%C3%A7a.pdf>. Acesso em: mar. 2012.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. Para a definição de princípios comuns de flexigurança: mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança. Bruxelas, 2007. 26 p. Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Disponível em: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:PT:PDF>> Acesso em: abr. 2012.

COMISSÃO EUROPÉIA. Como ajudar os trabalhadores quando as empresas são alvo de reestruturação? Disponível em: <<http://economiafinancas.com/tag/flexiseguranca/>>. Acesso: mar. 2012.

COMISSÃO EUROPÉIA. Direito do Trabalho. Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>. Acesso em: abr. 2012.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Flexisegurança nas relações de trabalho: o novo debate europeu. Disponível em:

<http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_neto/jose_dallegrave_neto_fl_exiseguranca.pdf>. Acesso em: fev. 2011.

FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO.

Flexigurança: questões e desafios. Disponível em:

<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/90/pt/1/EF0790PT.pdf>>. Acesso em: abr. 2012.

JORGENSEN, Henning. O modelo dinamarquês da “flexigurança” e as lições pertinentes para a América Latina. In: WELLER, Jürgen (Ed.). **O novo cenário laboral latino-americano:** regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho. Santiago: CEPAL, 2009. cap. 2, p. 49 – 68. Disponível em:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/38197/O_novo_cenario_laboral_document.pdf>. Acesso em: abr. 2012.

LEIRIÃO, José. A Flexisegurança: o caso exemplo da Dinamarca. **Notícias da AIRO**, Lisboa, n. 36, ago./set. 2006. Disponível em: <www.airo.pt/Download.aspx?x=138d10ec-8eee-40d89742>. Acesso em: maio 2011.

MACEDO, Henrique. **Direito Individual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 11. ed.. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASCARO, Sônia. Crise e Direito do Trabalho. **Diário Catarinense**, Florianópolis, dez. 2008. Disponível em: <http://www.amaurimascaronascimento.com.br/index.php?option=com_k2&view=item&id=72:crise-e-direito-do-trabalho&Itemid=202>. Acesso em: abr. 2012.

MORAIS, Catarina. Flexisegurança: instrumento de desregulação do trabalho. **O Militante**. (s.l), n. 290, set./out. 2007. Disponível: < <http://www.omilitante.pcp.pt/pt/290/Trabalhadores/151/>>. Acesso em: abr. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho:** história e teoria geral do Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

OIT: número de desempregados no mundo em 2012 chegará a 200 milhões. **Revista Veja**. Disponível em: < <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/oit-numero-de-desempregados-no-mundo-em-2012-chegara-a-200-milhoes>>. Acesso em: mar. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Tendências Mundiais de Emprego 2012**. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/tend-ncias-mundiais-de-emprego-2012>>. Acesso em: abr. 2012.

PARA a definição de princípios comuns de flexigurança. Europa: sínteses das legislações da União Europeia: Disponível em: <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10159_pt.htm>. Acesso em: mar. h2012.

PARECER do Comité Económico e Social Europeu sobre flexisegurança (dimensão da flexibilidade interna — a negociação colectiva e o papel do diálogo social enquanto instrumentos de regulação e de reforma dos mercados do trabalho). **Jornal Oficial da União Europeia**. v. 55, ago. 2012. Disponível em: <<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0108:0113:PT:PDF>>. Acesso em: abr. 2012.

PAULOS, Margarida Ramires. **Consequências da Flexibilidade**. Disponível em: <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/7043/1/CONSEQ_FLEX.pdf>. Acesso em: fev. 2012.

PEREZ, Rosalba Maria Barros. **A Flexibilização das normas trabalhistas no Brasil à luz da globalização**. Disponível em: <http://www.oabcaxias.org.br/site/coluna_detalhe.php?id=30&secao=7>. Acesso em: abr. 2012.

PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. **Globalização do Trabalho: Desafios e perspectivas**. São Paulo. Jurua Editora, 2000.

ROSA, Eugênio. **A Flexigurança: o que é e quais as consequências para os trabalhadores**. Disponível em: <http://resistir.info/e_rosa/flexiseguranca.html>. Acesso em: mar. 2012.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do trabalho: temas em aberto**. São Paulo: Ltr, 2008

SPIDLA, Vladimir. **A flexisegurança na Europa: A modernização do mercado de trabalho europeu no século XXI**. Disponível em: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=SPEECH/07/421&format=PDF&aged=1&language=EN&guiLanguage=em>> Acesso em: abr. 2012.

WELLER, Jurgen. Avanços e desafios para o aperfeiçoamento da institucionalidade trabalhista na América Latina. In: WELLER, Jürgen (Ed.). **O novo cenário laboral latino-americano: regulação, proteção e políticas ativas nos mercados de trabalho** > Santiago: CEPAL, 2009. cap. 1, p. 11 – 48. Disponível em:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/38197/O_novo_cenario_laboral_document.pdf>. Acesso em: abr. 2012.